Siamo consapevoli del momento che la nostra Banca sta attraversando, in attesa di un matrimonio che non arriva mai, ma vivere quotidianamente nello stato di emergenza è insostenibile. Nelle filiali di ogni area sono sempre maggiori i problemi legati a organici ridotti, che creano situazioni di difficoltà estrema, a cui spesso si devono trovare soluzioni altrettanto estreme.

Non possiamo più rimanere impassibili di fronte al susseguirsi di lamentele e sfoghi che ci arrivanodalle filiali (e non solo), "vittime" di una continua e strutturale carenza di personale. E' ora che laDirezione di questo Istituto e del Gruppo si assuma le proprie responsabilità innanzi a questa evidente ed oggettiva situazione di difficoltà, predisponendo interventi organizzativi straordinari ed il potenziamento degli organici.

Fatta eccezione per l'applicazione del contratto del terziario ai colleghi "ceduti" a UnipolRec, applicazione che tradisce la natura dell'attività svolta e vìola a nostro parere le norme contrattuali, abbiamo più volte espresso formale apprezzamento per i notevoli sforzi profusi dal Gruppo al finedi alleggerire la Banca dal gravoso e insopportabile fardello degli NPL; l'opera di renderla piùcompetitiva e presentabile in futuri processi di aggregazione, però, non può prescindere da una seriae solida "terapia intensiva" proprio come quando occorre assicurare ossigeno e cure mirate ad uncorpo a cui è stato da poco asportato un cancro.

Oggi la sensazione che si vive è assimilabile ad un post-intervento di alta chirurgia, ma con leemergenze lasciate soltanto all'irriducibile senso di responsabilità dei colleghi. E' innegabile chetale stato di criticità persistente, che si sta elevando sempre più a sistema, diventa di per sé foriero distress, stanchezza, demotivazione, errore: tutti fattori che vanno a minare l'immagine della Banca.Così non si può più andare avanti!

La situazione non è molto diversa in alcuni uffici di direzione: per garantire ai colleghi della rete lapossibilità di concentrarsi sempre più sull'attività di vendita, molte incombenze sono statedemandate a uffici di direzione i quali, nel tempo, hanno visto un incremento delle attività ad essi assegnate ed una contestuale diminuzione del numero di addetti, anche e fronte dell'uscita degliesodati che non sono stati rimpiazzati.

L'ex Special Credit è stata trasferita nella UnipolRec con la conseguenza che, in realtà, alcune sue attività sono state "ribaltate" sommariamente su altri uffici.

La Direzione Generale, peraltro, ha conosciuto un incremento delle proprie attività con continui"rimescolamenti" di risorse (sia responsabili che addetti) che molto spesso hanno messo indifficoltà i colleghi.

E' certamente apprezzabile l'inserimento di alcune "nuove leve" all'interno delle varie unitàproduttive, ma purtroppo in numero insufficiente.

Come se non bastasse, innanzi a tali difficoltà, si moltiplicano i rimproveri gratuiti e forse poco utili dei responsabili di

direzione, taluni anche con ruoli duplicati, che hanno come unico fine il sollecitare una maggiore redditività ma, nei fatti, opprimono letteralmente decine di colleghi che già hanno dimostrato la loro valenza professionale ed il loro impegno sul piano commerciale.

Pertanto, chiediamo all'azienda un incontro urgente in cui poterci confrontare su questi temi e suggerire azioni condivisibili, che vadano verso una maggiore efficacia organizzativa senza che ciò impatti negativamente sul benessere dei lavoratori.

Bologna, 22 giugno 2018